

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan berkaitan erat dan juga menjadi landasan dasar yang harus dimiliki sebagai seorang pemimpin. Kepemimpinan memiliki ragam definisi, namun secara umum, kepemimpinan merupakan dasar dari kekuatan inspirasional, semangat, moral yang kreatif, serta menjadi elemen penting dalam memengaruhi seluruh anggota untuk mencapai suatu visi dan misi organisasi. Menurut Weschler dan Massarik (1961), pengertian kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam praktiknya, kepemimpinan mencakup keterampilan interpersonal, kemampuan komunikasi, dan kepekaan terhadap dinamika tim. Oleh karenanya, kepemimpinan menjadi suatu hal krusial yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga nantinya mampu mengenali potensi dan kebutuhan organisasi serta menciptakan lingkungan yang kondusif untuk berkembang.

Untuk mencapai terwujudnya pengenalan potensi dan kebutuhan organisasi, kepemimpinan dari seorang pemimpin kerap diselimuti dengan sebuah “gaya” yang menjadi landasannya. Pada hakikatnya juga, seorang pemimpin memiliki suatu gaya kepemimpinan yang mengantarkan pada keberjalanan roda organisasi. Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memimpin tim atau organisasi. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat

dipengaruhi oleh konteks dan kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan (*style of leadership*) mencerminkan cara seorang pemimpin menjalankan peran dan tanggung jawabnya, serta citra yang terbentuk di mata para pengikutnya maupun pihak lain yang mengamatinya dari luar.

Menurut Lensufie (2010) dalam Fitriani dan Cenni (2021), dalam konteks keilmuan, baik laki-laki maupun perempuan sebenarnya memiliki peluang dan kapasitas yang setara untuk memimpin. Namun, dari sudut pandang seni kepemimpinan, terdapat perbedaan antara keduanya. Perbedaan ini muncul karena adanya faktor-faktor tertentu yang memengaruhi cara pria dan wanita memimpin, mengingat secara konstruktif keduanya memang memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan tersebut terutama berkaitan dengan gaya atau pendekatan yang digunakan pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan perempuan sering dikaitkan dengan karakteristik yang lebih inklusif, kolaboratif, dan empatik dibandingkan dengan kepemimpinan laki-laki. Seperti yang dapat dilihat pada salah satu lembaga tinggi negara, yaitu Sekretariat Jenderal DPR RI.

DPR RI merupakan lembaga legislatif yang memainkan peran penting pada aspek kebijakan negara. Dalam hal ini, DPR RI dibantu oleh Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai *supporting system* dalam penyelenggaraan agenda DPR RI. Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) merupakan unsur penunjang DPR, yang berkedudukan sebagai Kesekretariatan Lembaga serta merupakan aparatur pemerintah yang dalam menjalankan tugas dan fungsinya berada di bawah dan bertanggung jawab langsung

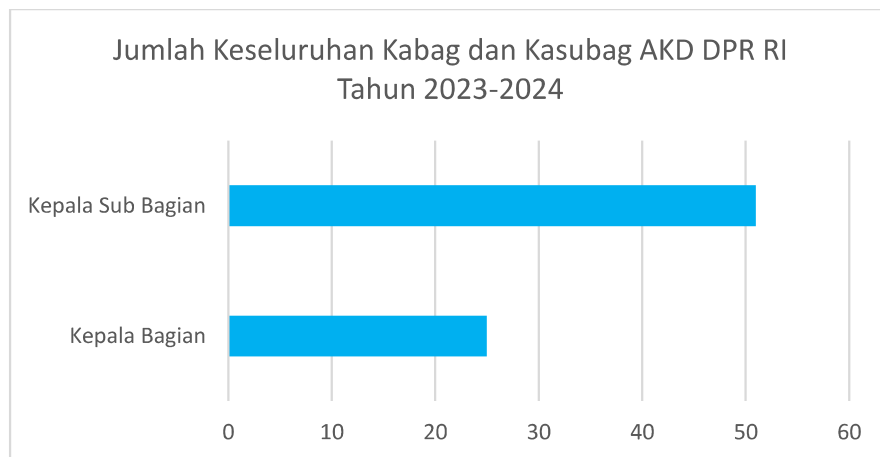
kepada Pimpinan DPR RI, sebagaimana yang termaktub dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 tentang Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Sebagai lembaga tinggi negara, Setjen DPR RI memiliki visi dan misi dalam menjalankan pelayanan publik yang optimal. Adapun visi Sekretariat Jenderal DPR RI yakni “Menjadi Sekretariat Jenderal yang Profesional dan Modern dalam mendukung Visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia”, yang didukung oleh 3 (tiga) misi, sebagai berikut:

1. Memberikan dukungan dan pelayanan prima bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia;
2. Melaksanakan tata kelola kelembagaan pemerintahan yang profesional, baik, dan bersih di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; dan
3. Menyajikan data yang lengkap, akurat, dan andal sebagai bahan dalam pengambilan keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

Dalam komposisinya, DPR RI terbagi menjadi beberapa komposisi dalam penyelenggaraan tugasnya, yakni Alat Kelengkapan Dewan (AKD). Berangkat dari Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib pada pasal 23, tercantum bahwasannya Alat kelengkapan DPR terdiri atas a) Pimpinan DPR; b) Badan Musyawarah; c) Komisi; d) Badan Legislasi; e) Badan Anggaran; f) Badan Akuntabilitas Keuangan Negara; g) Badan Kerja Sama Antar-Parlemen; h) Mahkamah Kehormatan Dewan; i) Badan Urusan Rumah Tangga; j) panitia khusus; dan Alat kelengkapan lain yang diperlukan dan dibentuk oleh rapat paripurna DPR. Dalam menunjang pelaksanaannya, setiap Alat

Kelengkapan Dewan (AKD) dilengkapi oleh sekretariat dan tenaga ahli sebagai *supporting system*, serta setiap sekretariatnya dipimpin oleh seorang Kepala Bagian dan Kepala Sub-Bagian. Gambar 1.1 menunjukkan jumlah keseluruhan Kepala Bagian dan Kepala Sub-Bagian yang terdapat pada Alat Kelengkapan Dewan (AKD) DPR RI, yang terdiri dari 25 kepala bagian dan 51 kepala sub-bagian.

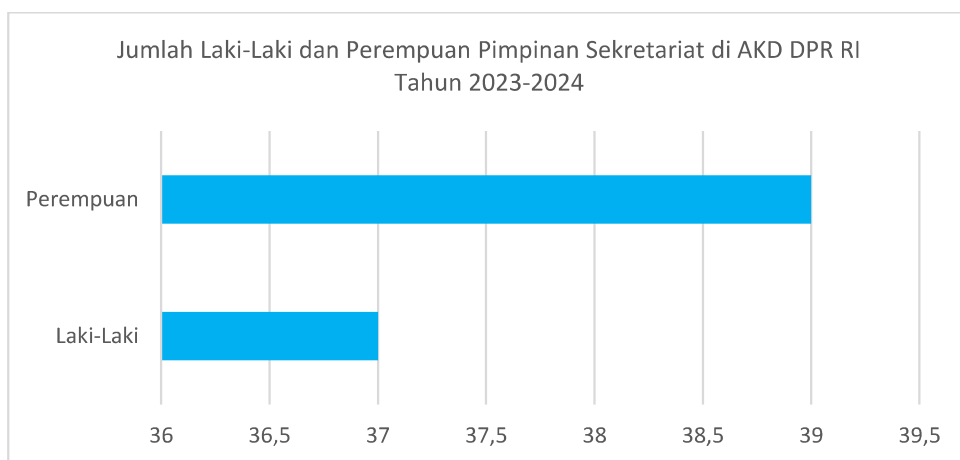
Gambar 1.1 Jumlah Keseluruhan Kabag dan Kasubag AKD DPR RI Tahun 2023-2024



Sumber: Diolah Pribadi oleh Penulis, 2024

Mengacu pada Gambar 1.1 tentang jumlah keseluruhan kabag dan kasubag AKD DPR RI, Gambar 1.2 membahas lanjutan atas komposisi para pimpinan sekretariat AKD DPR RI, yang terdiri atas 37 laki-laki dan 39 perempuan, sebagaimana yang tercantum pada gambar di bawah ini.

Gambar 1.2 Jumlah Laki-Laki dan Perempuan Pimpinan Sekretariat AKD DPR RI Tahun 2023-2024



Sumber: Diolah Pribadi oleh Penulis, 2024

Pada periode 2019-2024, DPR RI mengelaborasi Komisi di lingkungan DPR RI sebanyak 11 Komisi. Selaras dengan ini, Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Tata Tertib pada pasal 59 membahas mengenai Tata Cara Pelaksanaan Tugas pada Komisi di lingkungan DPR RI. Komisi mengemban penugasan yang kompleks serta menjadi tombak utama yang berkaitan dengan keberlangsungan khalayak banyak, mengingat Komisi merupakan Alat Kelengkapan Dewan yang bermitra dengan Kementerian/Lembaga sebagai penggerak program pemerintah. Dalam menunjang pelaksanaannya, setiap Sekretariat Komisi di lingkungan DPR RI diperlengkapi oleh sekretariat dan tenaga ahli sebagai *supporting system*, serta setiap sekretariatnya dipimpin oleh seorang

Kepala Bagian dan 2 (dua) Kepala Sub-Bagian. Data menunjukkan bahwa hanya terdapat satu Sekretariat Komisi yang keseluruhan Kepala Bagian dan Kepala Sub-Bagian bergender perempuan, yakni Sekretariat Komisi V DPR RI. Dominasi pemimpin perempuan tersebut membawa ketertarikan dalam fokus penelitian tersebut. Dalam hal ini, Sekretariat Komisi V DPR RI memiliki tanggung jawab khusus dalam mendukung kerja Komisi V DPR RI yang membidangi infrastruktur, transportasi, dan pembangunan daerah.

Dalam keberjalanannya, Sekretariat Komisi V DPR RI sebagai salah satu Alat Kelengkapan DPR RI dibantu oleh unit pendukung yang terdiri atas pegawai dan tenaga ahli. Dalam statusnya, pegawai merupakan penata administrasi yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Sedangkan, tenaga ahli memainkan peran strategis dalam memberikan dukungan analitis dan teknis, termasuk riset kebijakan, evaluasi data, serta penyusunan rekomendasi untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat. Kedua elemen tersebut melaksanakan tugas secara profesional dalam mendukung pelaksanaan fungsi, wewenang, dan tugas DPR RI. Kendati menjalankan fungsi serupa sebagai *supporting system*, terdapat pola rekrutmen yang berbeda antara tenaga administrasi dan tenaga ahli, sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia pada paragraf 3 terkait seleksi administrasi, penilaian, dan wawancara tenaga ahli Alat Kelengkapan Dewan (AKD). Pegawai direkrut melalui jalur formal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) bertanggung jawab dalam menyediakan

dukungan administrasi dan logistik yang meliputi pengelolaan sumber daya, dokumentasi, dan operasional harian. Sedangkan, tenaga ahli direkrut secara khusus oleh Alat Kelengkapan DPR RI dan diangkat untuk jangka waktu tertentu dan ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Jenderal DPR RI. Perbedaan tugas pokok dan fungsi tersebut memunculkan tantangan dalam hal kolaborasi kerja karena perbedaan latar belakang pendidikan dan keahlian, prioritas, gaya komunikasi, tujuan, dan pendekatan kerja. Dalam menjalankan tugasnya, kolaborasi kinerja antara pegawai dengan Tenaga Ahli pada Sekretariat Komisi V DPR RI sangat penting untuk memastikan bahwa proses legislatif berjalan lancar dan efisien. Dengan lingkup kerja yang luas dan mendalam, Sekretariat Komisi V DPR RI membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan berbagai sumber daya untuk mendukung tugas legislasi, pengawasan, dan penganggaran yang dilakukan oleh Komisi. Terlebih dalam mewujudkannya, diperlukan pemimpin dan gaya kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif sangat dibutuhkan untuk mengatasi perbedaan ini dan memastikan bahwa Pegawai dengan Tenaga Ahli dapat bekerja sama secara efektif.

Dalam hal ini, pemimpin perempuan dikenal karena kemampuan mereka dalam mengembangkan strategi yang berfokus pada pengembangan individu dan kelompok. Berperan sebagai Kepala Bagian dan Sub-Bagian, dibutuhkan suatu strategi yang tepat untuk memastikan bahwa setiap elemen memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung proses legislatif dengan efektif. Terlebih, gaya kepemimpinan perempuan yang kooperatif dapat memainkan peran kunci dalam menjembatani perbedaan ini. Dengan mendengarkan kebutuhan

dan aspirasi dari kedua elemen, seorang pemimpin perempuan dapat memetakan dan mengidentifikasi potensi konflik sebelum mereka membesar dan menemukan solusi yang menguntungkan semua pihak. Melalui pendekatan yang berfokus pada komunikasi terbuka dan partisipasi, pemimpin perempuan dapat memastikan bahwa Pegawai dengan Tenaga Ahli dapat bekerja secara kolaboratif.

Pada hakikatnya, setiap pemimpin tentu memiliki gaya kepemimpinan dalam memimpin, sama halnya juga pada Kepala Bagian dan Sub-Bagian sebagai pimpinan Sekretariat Komisi V DPR RI. Mengacu pada hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana gaya kepemimpinan perempuan di Sekretariat Komisi V DPR RI yang dipimpin oleh dominasi perempuan sebagai pimpinan sekretariat. Oleh karenanya, peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan perempuan dengan mengambil judul penelitian “**Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Kolaborasi Kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli pada Sekretariat Komisi V DPR RI Tahun 2023-2024**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apa pendekatan gaya kepemimpinan perempuan yang diterapkan dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan perempuan tersebut berperan dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pendekatan gaya kepemimpinan perempuan yang diterapkan dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.
2. Mengetahui peranan gaya kepemimpinan perempuan dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian tersebut meliputi:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian tersebut, diharapkan dapat berkontribusi secara positif terhadap perkembangan keilmuan, wawasan, dan pengetahuan, secara khusus mengenai gaya kepemimpinan perempuan dalam kolaborasi kinerja antara pegawai dengan tenaga ahli pada Sekretariat Komisi V DPR RI tahun 2023-2024 serta mampu menjadi pembelajaran, referensi, atau rujukan dalam penelitian lain dengan topik penelitian yang serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan saran dan rekomendasi terhadap pendekatan dan penerapan gaya kepemimpinan perempuan dalam kolaborasi kinerja antara pegawai dengan tenaga ahli pada Sekretariat Komisi V DPR RI tahun 2023-2024.

1.5 Tinjauan Pustaka

Bagian awal dari tinjauan pustaka tersebut mencakup sudut pandang empiris dengan menggambarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Bagian selanjutnya yakni membahas perspektif teori dengan menjelaskan beberapa teori dan konsep dalam studi Ilmu Pemerintahan menggunakan berbagai sudut pandang, model, dan paradigma.

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Persamaaan	Hasil
1.	Halida Novera, Yulianto, Simon Sumanjoyo Hutagalung (2020)	Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pemimpin Daerah Kabupaten Tanggamus)	Variabel <i>Gaya Kepemimpinan Perempuan (X)</i>	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pemimpin di Kabupaten Tanggamus menerapkan gaya kepemimpinan feminin yang cenderung bersifat transformasional. Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di wilayah tersebut.
2.	Achmad Fiki (2023)	Analisis Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Karyawan di PT. Bank BNI Cabang Prenduan Sumenep	Variabel <i>Gaya Kepemimpinan Perempuan (X)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perempuan yang diterapkan oleh Hj. Ulfa Safitri, S.E., sebagai pemimpin cabang, memiliki beberapa karakteristik kunci. Gaya kepemimpinan perempuan di PT. Bank BNI Cabang Prenduan Sumenep terbukti memiliki dampak positif dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tersebut mencerminkan karakter yang mengedepankan kolaborasi, empati, rasa percaya diri, serta penekanan pada pengembangan nilai-

				nilai personal perempuan. Selain itu, proses pemberian motivasi dilakukan melalui pendekatan relasional dengan membina hubungan yang kuat dan harmonis bersama para pegawai.
3.	Aulia Hanadita Balkis (2020)	Gaya Kepemimpinan Perempuan dalam Instansi Publik : Studi pada Kepemimpinan Susi Pudjiastuti	Variabel <i>Gaya Kepemimpinan Perempuan (X)</i>	Hasil dari penelitian ini adalah gender tidak berpengaruh dalam kepemimpinan seseorang. Susi Pudjiastuti sebagai Menteri Kelautan dan Perikanan cenderung menggunakan kepemimpinan transformasional, karena memiliki sifat maskulinitas namun mampu menghasilkan beberapa program yang menguntungkan bagi seluruh bidang. Dalam masa kepemimpinannya, beliau berhasil mendapatkan prestasi kerja yang belum pernah didapatkan oleh menteri yang terdahulu.
4.	Novalina Ika, Titin Intan Siskawati (2022)	Peranan Kepemimpinan Perempuan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintahan Desa	Variabel <i>Kepemimpinan Perempuan (X)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan disertai dengan motivasi kerja perempuan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas roda pemerintahan desa

				guna memberi pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat setempat.
5.	Amiek Diah Ambarwati, Purwanto, Sri Rahayu (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan perempuan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Surabaya	Variabel <i>Gaya Kepemimpinan Perempuan (X)</i>	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan perempuan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai pengaruh sebesar 10,071, yang didukung oleh faktor lain yang memengaruhi seperti pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan perempuan, tingkat motivasi, serta kedisiplinan kerja terbukti secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Tahanan Perempuan Kelas IIA Surabaya.

Sumber: Jurnal Penelitian dan Riset Terdahulu, 2024

Kelima penelitian terdahulu di atas merupakan penelitian yang memiliki relevansi dengan topik penelitian penulis saat ini. Persamaan antara kelima penelitian terdahulu dengan penelitian penulis saat ini terletak pada gaya kepemimpinan perempuan sebagai variabel x . Secara keseluruhan, perbedaannya

terdapat pada variabel *y* yakni kolaborasi kinerja. Selain itu, fokus dan lokasi penelitian dari setiap penelitian terdahulu di atas juga menjadi pembeda dengan penelitian penulis saat ini, dimana penulis berfokus pada salah sekretariat di DPR RI, yakni Sekretariat Komisi V DPR RI. Fokus pada variabel *y* menjadi perhatian menarik terkait kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI, dimana keduanya merupakan dua elemen yang berbeda, namun memiliki satu-kesatuan dalam menjalankan tugas.

1.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.6.1 Gaya Kepemimpinan Perempuan

Pemimpin di dalam kepemimpinannya kerap diselimuti oleh “gaya” yang menjadi landasan dalam mengatur organisasinya. Menurut Ernie dan Donni (2018:14) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu bentuk perwujudan dari tingkah laku pemimpin yang berkaitan dengan kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan gaya kepemimpinan tersebut umumnya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang menjadi khas dan dasar pemimpin tersebut.

Menurut Amanda dan Setiawan (2014:2), terdapat 2 (dua) gaya kepemimpinan perempuan, yaitu gaya kepemimpinan maskulin-feminim dan gaya kepemimpinan transformasional-transaksional.

1.6.1.1 Gaya Kepemimpinan Maskulin

Gaya kepemimpinan maskulin menunjukkan gaya kepemimpinan yang berlandaskan power atau kekuasaan untuk memimpin. Gaya kepemimpinan maskulin memiliki 2 dimensi, yaitu: yaitu:

1. Ketegasan (*Assertive*)

Ketegasan sebagai manifestasi perilaku tercermin melalui rasa percaya diri dan kemampuan menyampaikan pernyataan secara tegas tanpa memerlukan pembuktian, serta menegaskan hak atau pandangan pribadi tanpa bersikap agresif, sehingga tidak mengancam hak orang lain maupun memberi ruang bagi pihak lain untuk mengabaikan atau menolak hak serta perspektif seseorang. Menurut Reid (2000) dan Virkler (2009), kerangka perilaku yang menunjukkan *assertive* adalah:

- a. Mampu mengekspresikan diri;
- b. Mengerti/paham akan haknya;
- c. Dapat mengontrol emosi; dan
- d. Dapat berkompromi dengan orang lain.

2. Orientasi Tugas (*Task oriented*)

Menurut Griffin (2010) menjelaskan bahwa pemimpin yang berorientasi pada tugas cenderung memusatkan perhatian pada pencapaian tujuan melalui langkah-langkah strategis yang terfokus. Dalam pendekatan ini, perhatian terhadap kebutuhan atau kesejahteraan bawahan menjadi kurang dominan, karena penyelesaian tugas secara maksimal dipandang sebagai prioritas utama. Pola perilaku seperti ini mencerminkan karakteristik kepemimpinan yang berfokus pada tugas (*task oriented*), di mana keberhasilan diukur dari efektivitas dalam mencapai target dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Bass dan Avolio (1990), karakteristik yang *menunjukkan task oriented* dijelaskan sebagai berikut:

- a. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk hasil kinerja yang maksimal dan optimal;
- b. Berfokus pada struktur, pengaturan, dan pembagian tugas;
- c. Memprioritaskan hasil kinerja;
- d. Fokus disertai penekanan pada tujuan dan rencana yang telah ditetapkan; dan
- e. Menggunakan sistem reward-punishment.

1.6.1.2 Gaya Kepemimpinan Feminim

Gaya kepemimpinan feminim, seperti halnya kata feminisme yang menunjukkan sifat kewanitaan, gaya kepemimpinan tersebut berlandaskan pada sifat cinta kasih dan damai, penuh kelembah-lembutan, anti-kekerasan, serta menggunakan intuisi dan empati menjadi kunci dalam mengatasi masalah. Menurut Aisyatur Rosyidah (2021), gaya kepemimpinan feminim cenderung menitikberatkan pada pembangunan hubungan kerja yang harmonis dengan para anggotanya. Gaya kepemimpinan feminim mencakup 3 dimensi, yaitu:

1. Karismatik atau Berbasis Nilai (*Charismatic atau Value Based*)

Dalam perspektif jangka panjang, kepemimpinan perempuan akan menampilkan karakter khas yang melekat pada dirinya. Karakter karismatik tersebut tercermin melalui sifat visioner, yakni kemampuan untuk melihat dan merancang masa depan secara strategis, serta sifat inspiratif yang ditandai dengan kepercayaan diri, semangat tinggi, dan kemampuan untuk membangkitkan motivasi di antara anggota yang dipimpinnya. Adapun

indikatornya meliputi: 1) Visioner; 2) Inspirasional; 3) Percaya diri; 4) Antusias; dan 5) Motivasional.

2. *Team oriented*

Pemimpin perempuan cenderung menunjukkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis dan kolaboratif dibandingkan pemimpin laki-laki. Pendekatan ini tercermin dalam kerangka berpikir yang berorientasi pada tim (*team oriented*), yang meliputi dua aspek utama. Pertama, *collaborative team orientation*, yaitu ketika pemimpin memiliki sifat yang berorientasi pada kelompok, menjunjung tinggi kerja sama, serta menunjukkan loyalitas terhadap tim. Kedua, *team integrator*, yakni peran pemimpin sebagai individu yang komunikatif dan mampu mengoordinasikan berbagai elemen dalam organisasi atau perusahaan secara efektif.

3. *Self-Protective*

Pemimpin perempuan umumnya memiliki orientasi yang lebih menekankan pada hubungan interpersonal dan menunjukkan tingkat egoisme yang rendah dalam lingkungan organisasi. Pola perilaku ini berkaitan dengan dimensi *self-protective*, yang dapat dilihat melalui dua karakteristik utama. Pertama, *self-centered*, yaitu tipe pemimpin yang cenderung sulit bersosialisasi, bersikap tertutup, dan kurang berpartisipasi dalam interaksi kelompok. Kedua, *procedural* atau *bureaucratic*, menggambarkan sosok pemimpin yang menjunjung tinggi aturan, bersikap formal, dan menjalankan tanggung jawab secara prosedural sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku.

1.6.1.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan perubahan. Sebagaimana yang dikutip dari kata "transformasional" yang berasal dari kata "*to transform*" yang artinya mengubah atau mentransformasikan sesuatu menjadi bentuk yang berbeda. Sama halnya dengan konteks kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang penuh kewibawaan dan karismatik, berfokus pada visi, pengembangan sumber daya manusia, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memotivasi para anggotanya. Serta, kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk membawa perubahan yang signifikan bagi organisasi. Menurut Bass dan Avolio (1990) menguraikan 4 dimensi kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. Pengaruh Teridealisasi (*Idealized Influence*)

Seorang pemimpin berperan sebagai teladan (*role model*) yang menunjukkan keteguhan sikap, konsistensi dalam meraih tujuan, serta kesediaan untuk memikul tanggung jawab penuh atas setiap tindakannya. Ia juga memiliki keyakinan tinggi terhadap visi yang diemban, siap berkorban demi kepentingan bersama, dan tidak ragu memberikan apresiasi serta penghormatan kepada para pengikut atas pencapaian mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, aspek-aspek perilaku yang mencerminkan karakter pemimpin karismatik menurut Dubrin (2005) dapat diidentifikasi sebagai berikut: 1) Keteladanan; 2) Jujur; 3) Berwibawa; 4) Memiliki semangat; 5) Memberikan pujian; dan 6) Berekspresi.

2. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mendorong pengikutnya untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, serta mengarahkan mereka agar berani menggunakan imajinasi dan mengeksplorasi gagasan-gagasan baru yang tetap sejalan dengan nilai-nilai dalam sistem sosial yang berlaku. Menurut Dubrin (2005), terdapat serangkaian indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasinya, antara lain: 1) Inovatif; 2) Profesional; 3) Mengevaluasi diri; 4) Mengembangkan ide baru; 5) Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan; dan 6) Kreatif.

3. Perhatian Individual (*Individual Consideration*)

Seorang pemimpin berperan dalam mengembangkan pengikutnya dengan menciptakan suasana dan iklim organisasi yang kondusif. Tingkat perhatian individu yang diberikan pemimpin tercermin dari bagaimana ia mengelola kebutuhan masing-masing pengikut, membangun komunikasi yang terbuka, serta memberikan tantangan yang memotivasi. Pengikut memiliki dorongan dan aspirasi untuk berkembang secara pribadi, serta motivasi intrinsik yang mendorong mereka dalam melaksanakan tugas. Menurut Dubrin (2005), terdapat kerangka perilaku yang menjadi indikator bagi pemimpin yang mampu memberikan perhatian khusus pada individu, di antaranya: 1) Toleransi; 2) Adil; 3) Pemberdayaan karyawan; 4) Demokratif; 5) Partisipatif; dan 6) Memberikan penghargaan.

4. Motivasi Inspirasional (*Inspiration Motivation*)

Pemimpin menggambarkan secara jelas kondisi masa depan yang optimis dan dapat diwujudkan, sekaligus menginspirasi para pengikut untuk meningkatkan harapan serta berkomitmen pada visi tersebut. Menurut Bass dan Avolio (1990), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kemampuan pemimpin dalam motivasi inspirasional, di antaranya:

1) Memberikan motivasi; 2) Memberi inspirasi pada pengikut; 3) Percaya diri; 4) Meningkatkan optimisme; dan 5) Memberikan semangat pada kelompok.

1.6.1.4 Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang berlandaskan pada kesepakatan. Gaya kepemimpinan transaksional umumnya didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada pencapaian tujuan dan target tertentu. Gaya kepemimpinan ini dijalankan dengan memberi petunjuk kepada bawahan mengenai tugas yang harus dikerjakan, menyediakan insentif dan sanksi, serta menitikberatkan pada perilaku. Adapun menurut Bass dan Avolio (1990) terdapat 3 dimensi dalam gaya kepemimpinan transaksional yaitu:

1. *Contingent Reward*

Ketika bawahan menyelesaikan tugas yang sejalan dengan kepentingan organisasi, mereka akan menerima penghargaan yang layak. Kerangka berpikir yang mencerminkan konsep contingent reward meliputi beberapa hal, yaitu:

a. Pemimpin mengapresiasi pencapaian kerja karyawan;

- b. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi;
- c. Pemimpin mampu menentukan jenis penghargaan yang sesuai dengan karakteristik tugas yang diberikan; dan
- d. Pemimpin menjelaskan kepada karyawan mengenai imbalan yang akan diterima apabila berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan.

2. *Management by Exception-Active*

Pemimpin secara proaktif dan teliti mengawasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mencegah terjadinya kesalahan atau kegagalan. Tujuannya adalah agar setiap kesalahan atau masalah dapat segera terdeteksi dan diperbaiki dengan cepat. Kerangka perilaku yang mencerminkan *management by exception active* meliputi:

- a. Pemimpin secara rutin memantau pekerjaan karyawan dengan ketat guna menghindari kesalahan; dan
- b. Pemimpin memberikan koreksi atau perbaikan kepada karyawan ketika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

3. *Management by Exception-Passive*

Pemimpin baru bertindak ketika terdapat kegagalan dalam pencapaian tujuan atau setelah masalah serius muncul. Dalam gaya kepemimpinan transaksional dengan pendekatan *management by exception-passive*, pemimpin memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahan jika terjadi kesalahan. Indikatornya antara lain:

- a. Pemimpin tidak melakukan pengawasan secara intensif, melainkan menunggu hingga seluruh proses tugas selesai; dan
- b. Pemimpin baru turun tangan untuk memberikan kritik, intervensi, serta koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang telah disepakati gagal tercapai.

1.6.2 Kolaborasi Kinerja

Kolaborasi berasal dari bahasa latin, yaitu *collaborate* yang berarti “bekerja bersama” (to work together). Gray (1989) mendefenisikan kolaborasi adalah sebuah proses dimana para pihak yang melihat aspek yang berbeda dari suatu masalah dapat secara konstruktif mengeksplorasi perbedaan mereka dan mencari solusi yang melampaui visi mereka sendiri yang terbatas tentang apa yang mungkin (*Collabroration is a process through which parties who see different aspects of a probleem can constructively explore their differences and search for sollutions that go beyond their ownlimited vision of what s possible*). Dalam hal ini, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kolaborasi, di antaranya adalah:

1. Hubungan apresiatif, seperti adanya tujuan bersama;
2. Ciri-ciri struktural dari kolaborasi, yaitu seberapa erat dan dilembagakannya kolaborasi tersebut dan perbedaan kekuatan di antara para mitra; dan
3. Isu-isu prosesusual, seperti tingkat kepercayaan di antara para mitra dan kualitas kepemimpinan.

Hubungan apresiatif merujuk pada adanya tujuan bersama di antara para pihak yang terlibat dalam kolaborasi. Tujuan bersama ini dapat memfasilitasi kerjasama dan koordinasi, serta memperkuat komitmen terhadap hasil kolaborasi.

Ciri-ciri struktural dari kolaborasi mencakup seberapa erat dan dilembagakannya kolaborasi tersebut dan perbedaan kekuatan di antara para mitra. Struktur kolaborasi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kolaborasi. Isu-isu prosedural melibatkan tingkat kepercayaan di antara para mitra dan kualitas kepemimpinan. Kepercayaan dan kepemimpinan yang efektif adalah kunci untuk mencapai hasil kolaborasi yang sukses.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Gaya Kepemimpinan Perempuan

Gaya kepemimpinan perempuan merujuk pada pendekatan dan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin perempuan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memengaruhi bawahan atau kolega untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, analisis difokuskan pada pendekatan gaya kepemimpinan perempuan seperti apa yang lebih digunakan oleh kepala bagian dan sub-bagian sekretariat Komisi V DPR RI terhadap kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI tahun 2023-2024.

1.7.2 Kolaborasi Kinerja

Kolaborasi kinerja adalah proses menyelaraskan tujuan, tugas, dan tanggung jawab antara individu atau kelompok untuk menciptakan sinergi kerja yang optimal. Dalam konteks Pegawai dan Tenaga Ahli, kolaborasi melibatkan pencapaian tujuan bersama, tingkat keeratn hubungan dan perbedaan

peran, serta tingkat kepercayaan guna meningkatkan produktivitas internal Sekretariat Komisi V DPR RI secara keseluruhan.

1.7.3 Pegawai dan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI

Pegawai dan Tenaga Ahli adalah dua entitas pendukung utama dalam mendukung tugas legislasi, pengawasan, dan anggaran di Komisi V DPR RI. Pegawai bertugas pada aspek administratif, teknis, dan pelaksanaan kegiatan internal, sedangkan Tenaga Ahli berfokus pada dukungan substansial terkait analisis kebijakan, penyusunan rekomendasi, dan konsultasi teknis kepada pimpinan dan anggota Komisi V DPR RI. Kolaborasi kinerja antara keduanya menjadi kunci untuk mendukung pencapaian visi dan misi Komisi V secara keseluruhan.

1.8 Operasionalisasi Konsep

1.8.1 Operasionalisasi Konsep

Tabel 1.2 Operasionalisasi Konsep

Variabel	Indikator	Ukuran
Gaya Kepemimpinan Perempuan	Gaya Kepemimpinan Maskulin	
	Ketegasan (<i>Assertive</i>)	- Mampu mengekspresikan diri; - Mengerti/paham akan haknya; - Dapat mengontrol emosi; dan - Dapat berkompromi dengan orang lain
	Orientasi Tugas (<i>Task oriented</i>)	- Menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk hasil kinerja yang maksimal dan optimal; - Berfokus pada struktur, pengaturan, dan pembagian tugas; - Memprioritaskan hasil kinerja; - Fokus disertai penekanan pada tujuan dan rencana yang telah ditetapkan; dan

		- Menggunakan sistem <i>reward-punishment</i> .
	Gaya Kepemimpinan Feminim	
	Karismatik atau Berbasis Nilai (<i>Charismatic atau Value Based</i>)	- Visioner; - Inspirasional; - Percaya diri; - Antusias; dan - Motivasional.
	<i>Team Oriented</i>	- <i>Collaborative team orientation</i> , yaitu ketika pemimpin memiliki sifat yang berorientasi pada kelompok, menjunjung tinggi kerja sama, serta menunjukkan loyalitas terhadap tim; dan - <i>Team integrator</i> , yakni peran pemimpin sebagai individu yang komunikatif dan mampu mengoordinasikan berbagai elemen dalam organisasi atau perusahaan secara efektif.
	<i>Self Protective</i>	- <i>Self-centered</i> , yaitu tipe pemimpin yang cenderung sulit bersosialisasi, bersikap tertutup, dan kurang berpartisipasi dalam interaksi kelompok. - <i>Procedural atau bureaucratic</i> , menggambarkan sosok pemimpin yang menjunjung tinggi aturan, bersikap formal, dan menjalankan tanggung jawab secara prosedural sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku.
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	
	Pengaruh Teridealisasi (<i>Idealized Influence</i>)	- Keteladanan; - Jujur; - Berwibawa; - Memiliki semangat; - Memberikan pujian; dan - Berekspresi.
	Stimulasi Intelektual (<i>Intellectual Stimulation</i>)	- Inovatif; - Profesional; - Mengevaluasi diri; - Mengembangkan ide baru; - Menjadi pemimpin yang melibatkan bawahan; dan - Kreatif.

	Perhatian Individual (<i>Individual Consideration</i>)	- Toleransi; - Adil; - Pemberdayaan karyawan; - Demokratif; - Partisipatif; - Memberikan penghargaan.
	Motivasi Inspirasional (<i>Inspiration Motivation</i>)	- Memberikan motivasi; - Memberi inspirasi pada pengikut; - Percaya diri; - Meningkatkan optimisme; dan - Memberikan semangat pada kelompok.
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	
	<i>Contingent Reward</i>	- Mengapresiasi pencapaian kerja karyawan; - penghargaan kepada karyawan yang berprestasi; - menentukan jenis penghargaan yang sesuai dengan karakteristik tugas yang diberikan; dan - Menjelaskan kepada karyawan mengenai imbalan yang akan diterima apabila berhasil menyelesaikan pekerjaan yang dipercayakan.
	<i>Management by Exception-Active</i>	- Secara rutin memantau pekerjaan karyawan dengan ketat guna menghindari kesalahan; dan - Memberikan koreksi atau perbaikan kepada karyawan ketika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
	<i>Management by Exception-Passive</i>	- Tidak melakukan pengawasan secara intensif, melainkan menunggu hingga seluruh proses tugas selesai; dan - tangan untuk memberikan kritik, intervensi, serta koreksi setelah kesalahan terjadi dan standar atau target yang telah disepakati gagal tercapai.
	Kolaborasi Kinerja	Pencapaian tujuan bersama
		Upaya dalam mengelola dan <i>leading</i> team guna tercapainya visi, misi, dan tujuan Komisi V DPR RI

	Tingkat keeratan hubungan dan perbedaan peran	Upaya dalam meningkatkan <i>sense of belonging</i> antar individu dan penyelesaian konflik dalam internal tim, dan kesesuaian antar peran dan kapasitas
	Tingkat kepercayaan	Upaya dalam mempercayai setiap individu atas pendelegasian tugas dan pengambilan keputusan secara bersama

Sumber: Diolah Pribadi oleh Penulis, 2024

Berangkat dari penjelasan defnisi konsep pada sub-bab 1.6, konsep-konsep tersebut kemudian dielaborasi dan dioperasionalisasikan ke dalam suatu matriks pada Tabel 1.2. Tabel 1.2 merupakan matriks yang menjabarkan 3 (tiga) tabel yang memuat variabel, indikator, dan ukuran dari penelitian tersebut. Di dalamnya, mencakup 3 variabel pembahasan yang merupakan turunan dari teori yang digunakan penulis, antara lain kepemimpinan, gaya kepemimpinan perempuan, dan kolaborasi kinerja.

1.8.2 Kerangka Berpikir

Gambar 1.3 Bagan Alur Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Pribadi oleh Penulis, 2024

Bagan alur di atas merupakan *mind mapping* dari fokus penelitian penulis. Penjelasan awal dimulai dari gaya kepemimpinan perempuan, dimana menghasilkan 2 cabang, yakni maskulin-feminim dan transformasional-transaksional. Dimana kedua hal tersebut berlanjut pada dengan keterkaitan dan korelasi antara keduanya dengan kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI serta bermuara pada peningkatan kinerja sebagai output atas kolaborasi kinerja tersebut.

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Desain Penelitian

Berdasarkan penelitian yang diteliti, penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Zakariah, Afriani, dan Zakariah (2020, p. 28), penelitian kualitatif dapat didefinisikan sebagai sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk mendalami subjek penelitian, baik dalam hal perilaku, sikap, persepsi, dan tindakan dengan memerhatikan suatu konteks tertentu serta dengan memerhatikan penggunaan metode ilmiah. Hal tersebut nantinya akan dikumpulkan dianalisa, dan diinterpretasi secara lebih mendalam dan menyeluruh (Creswell, 2014). Melalui proses tersebut, hasil penelitian tersebut akan dijabarkan dan dijelaskan melalui rangkaian lisan, kata-kata, dan kalimat.

Untuk mendapat hasil penelitian yang lebih komprehensif, penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif. Menurut Sukmadinata (2011), penelitian deskriptif bertujuan untuk menjabarkan dan menggambarkan fenomena yang terjadi, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia dengan memerhatikan dalam karakteristik, kualitas, dan hubungan antar kegiatan. Berangkat dari definisi tersebut, pendekatan metode kualitatif deskriptif merupakan metode yang tepat untuk menjabarkan dan menguraikan situasi dan kondisi di lapangan serta melakukan analisis secara mendalam dan menyeluruh terkait gaya kepemimpinan perempuan dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.9.2 Situs Penelitian

Penelitian tersebut dilaksanakan di Sekretariat Komisi V DPR RI yang berlokasi di Jl. Jenderal Gatot Subroto, Gedung Nusantara II DPR RI Lantai 2, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Sekretariat Komisi V DPR RI merupakan satu-satunya komisi di DPR RI, dimana perempuan mendominasi sebagai pimpinan sekretariat, baik Kepala Bagian (Kabag) maupun kedua Kepala Sub-Bagian (Kasubag) sekretariat. Hal tersebut menjadi daya tarik bagi peneliti untuk menganalisa terkait gaya kepemimpinan dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.9.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian dapat didefinisikan sebagai orang atau pihak yang mampu memberikan keterangan atau informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan narasumber. Menurut Bernard (2002), *purposive sampling* dapat didefinisikan sebagai pemilihan narasumber atau pengambilan sampel sebagai sumber data dengan mempertimbangkan karakteristik tertentu. Berangkat dari definisi di atas, peneliti menetapkan beberapa narasumber sebagai acuan sumber informasi, sebagai berikut:

1. Kepala Bagian Sekretariat Komisi V DPR RI;
2. Kepala Sub-Bagian Rapat Sekretariat Komisi V DPR RI;
3. Kepala Sub-Bagian Tata Usaha Sekretariat Komisi V DPR RI;
4. Perwakilan Pegawai Sekretariat Komisi V DPR RI (1 Laki-Laki & 1 Perempuan); dan

5. Perwakilan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI (1 Laki-Laki & 1 Perempuan).

1.9.4 Sumber Data

Penelitian tersebut menggunakan dua sumber data sebagai acuan informasi, yakni:

1.9.4.1 Data Primer

Secara definisi, data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan observasi terhadap subjek penelitian. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti melakukan observasi dan wawancara secara mendalam kepada Kepala Bagian, Kepala Sub-Bagian Rapat dan Tata Usaha, Perwakilan Pegawai, dan Perwakilan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan fokus penelitian.

1.9.4.2 Data Sekunder

Secara definisi, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Dalam penelitian tersebut, peneliti menggunakan ragam sumber literatur, seperti buku dan jurnal yang relevan dengan gaya kepemimpinan perempuan. Selain itu, dokumen dari Sekretariat Komisi V DPR RI menjadi sumber informasi tambahan dalam penguatan fokus penelitian tersebut.

1.9.5 Teknik Pengumpulan Data

Secara definisi, teknik pengumpulan data merupakan suatu rangkaian metode yang digunakan oleh peneliti guna memperoleh informasi dan keterangan yang relevan dengan fokus penelitiannya. Berangkat dari definisi tersebut, peneliti mengelaborasikannya menjadi 3 (tiga) tahapan guna mendapat perolehan data yang komprehensif, yakni:

1.9.5.1 Wawancara

Secara definisi, wawancara dapat diartikan sebagai sebuah bentuk komunikasi ataupun interaksi antara dua orang atau lebih, dimana terdapat pihak yang berperan sebagai informan dan pihak lainnya sebagai pihak yang memperoleh informasi. Menurut Yuhana & Aimy (2019, p.2), wawancara merupakan sebuah bentuk komunikasi antara 2 (dua) orang atau lebih yang dilaksanakan secara sistematis, baik secara tatap muka maupun daring. Dalam hal ini, peneliti melakukan kegiatan wawancara dengan beberapa narasumber yang memenuhi kriteria sebagai acuan sumber informasi, yakni Kepala Bagian, Kepala Sub-Bagian Rapat dan Tata Usaha, Perwakilan Pegawai, dan Perwakilan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.9.5.2 Observasi

Menurut Murgianto, Radhini, & Arifin (2017, p. 356), observasi dapat didefinisikan sebagai suatu hasil pengamatan baik berupa lisan maupun verbal yang diperoleh melalui pengamatan, peninjauan, dan pencatatan terhadap objek atau fenomena tertentu berdasarkan apa yang dilihat, didengar, dan dirasakan. Observasi terbagi menjadi 2 (dua), yakni observasi partisipatif dan non-partisipatif. Observasi partisipatif merupakan observasi yang dilakukan oleh peneliti secara dekat dengan melibatkan diri secara langsung terhadap objek penelitian. Sedangkan, observasi non partisipatif merupakan observasi yang dilakukan dari jarak jauh dan tidak melibatkan diri secara langsung terhadap objek penelitian. Dalam hal ini, observasi yang diimplementasi peneliti bertujuan untuk mengamati penerapan gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh Kepala Bagian dan Sub-Bagian Sekretariat

Komisi V DPR RI dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.9.5.3 Dokumentasi

Menurut Gotsschalk, dokumentasi dapat didefinisikan sebagai salah satu bentuk metode pembuktian keabsahan penelitian dengan mengumpulkan berbagai bukti melalui tulisan, foto, maupun karya ilmiah seseorang (Gunawan, 2013). Menurut Prasetyo (2017, p.3), dokumentasi merupakan proses pengumpulan bukti fisik yang dilakukan secara sistematis berupa tulisan, foto, video, dan lainnya serta dapat digunakan setiap saat. Dalam hal ini, peneliti melakukan dokumentasi terhadap setiap aktivitas penelitian, seperti proses wawancara dan aktivitas lainnya yang relevan untuk menunjang penelitian.

1.9.6 Teknik Analisis Data

Setelah mendapat keseluruhan data secara komprehensif melalui wawancara dan pengujian terhadap data primer dan sekunder, maka hasil data tersebut akan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Teknik analisa data dengan model *analysis interactive* dari Miles & Huberman menjadi acuan teknik analisis yang digunakan. Menurut Miles & Huberman, teknik analisis data terbagi menjadi 4 (empat) tahapan, yakni: (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan (Umrati & Wijaya, 2020, pp. 105-106). Dalam hal ini, peneliti mengaplikasikan empat tahapan tersebut sebagai berikut:

1.9.6.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian tersebut diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang relevan dengan fokus penelitian yang berlokasi di Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.9.6.2 Reduksi Data

Secara definisi, reduksi data dapat diartikan sebagai rangkuman, pemilihan, dan pemfokusan terkait substansi fokus penelitian. Dalam definisi lainnya, reduksi data merupakan proses untuk mengorganisir, mengelompokkan, dan memilah data yang tidak relevan sehingga menyisakan data yang relevan dan diperlukan. Dalam hal ini, reduksi data memudahkan peneliti dalam mencari data serta menyusun hasil akhir data dan hasil penelitian.

Dalam implementasinya, peneliti melakukan proses reduksi data pasca mendapat informasi yang dari keseluruhan informan Sekretariat Komisi V DPR RI melalui wawancara, serta diikuti dengan observasi, dan dokumentasi pada Sekretariat Komisi V DPR RI. Keseluruhan data tersebut disederhanakan guna memudahkan peneliti dalam menyusun hasil penelitian dan memudahkan dalam pengambilan kesimpulan untuk mencapai hasil yang komprehensif.

1.9.6.3 Penyajian Data

Dalam pengertiannya, penyajian data merupakan sebuah rangkaian untuk mengelompokkan dan menampilkan data pasca dilakukannya reduksi data. Dalam model Miles & Huberman, penyajian data dilakukan dalam bentuk teks atau tulisan naratif. Selain itu, data juga dapat dilakukan dengan tabel, bagan, grafik, dan lainnya.

Dalam hal ini, peneliti menyajikan data terkait pendekatan gaya kepemimpinan perempuan dan penerapan dari gaya kepemimpinan tersebut dalam kolaborasi kinerja antara Pegawai dengan Tenaga Ahli Sekretariat Komisi V DPR RI.

1.9.6.4 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan rangkaian terakhir dari keempat tahapan tersebut. Secara definisi, penarikan kesimpulan merupakan suatu proses untuk menafsirkan keseluruhan data setelah melalui proses pengumpulan, reduksi, dan penyajian data. Pasca melewati ketiga rangkaian sebelumnya, peneliti melakukan penarikan kesimpulan yang sesuai dengan data yang diperoleh sehingga mampu menghasilkan suatu kesimpulan yang kredibel dan komprehensif.